

1. 조직 운영

2020년 중 한국은행은 대내외 환경변화에 신속하게 대응하고 조직의 핵심역량 강화를 위해 디지털 혁신 및 IT 사업 추진을 위한 조직을 신설·개편하는 한편, 합리적인 조직 운영을 위해 업무량 및 중요도가 감소한 조직을 효과적으로 재정비하였다.

가. 조직 체계

전행적 차원의 디지털 혁신 추진

최근 급격히 발전한 정보통신기술(ICT)을 정책운영 및 내부경영에 적극적으로 도입할 필요성이 증대됨에 따라 2020년 7월 디지털 혁신(Digital Transformation)을 추진할 전담조직인 「디지털혁신실」을 신설하였다.

디지털혁신실은 전행적 차원의 업무추진 및 부서 간 이해관계 조정 등을 위해 기획협력국 담당 부총재보 직속으로 설치되었으며, 하부조직으로는 「혁신기획팀」, 「디지털신기술반」, 「데이터서비스팀」을 배치하였다. 디지털혁신실은 신기술(AI, 빅데이터 등)의 정책수행 및 내부경영에의 적용방안 연구, 데이터 거버넌스 정책·전략 수립, 최신 디지털 인프라 확충 등의 업무를 담당하게 된다.

중앙은행 디지털화폐(CBDC) 연구조직 확충

한국은행은 민간 디지털화폐 확산 및 현금 수요 감소 등 대내외 지급결제 환경변화에 선제적으로 대응하기 위해 2020년 2월 중앙은행 디지털화폐(CBDC, Central Bank Digital

Currency) 관련 연구조직을 확충하였다. 미국, 유럽, 중국, 스웨덴 등 해외 중앙은행을 중심으로 CBDC 관련 연구 및 논의가 진행됨에 따라 이에 대한 연구가 원활히 추진될 수 있도록 관련 조직 및 인력을 지원하였다. 금융결제국 전자금융조사팀 내 「디지털혁신연구반」을 폐지하는 대신 「디지털화폐연구팀」을 신설하고, 팀 내에 「기술반」을 설치하였다. 앞으로 한국은행은 해외 중앙은행의 CBDC 관련 기술검토 사례를 참고하여 주요국들과 이에 대한 연구결과를 공유하는 등 긴밀하게 협력해 나갈 계획이다.

차세대 회계·결제시스템 구축 관련 조직정비

한국은행은 1999년 구축된 회계·결제시스템의 기반기술이 사양화되고 시스템 복잡도가 증가함에 따라 차세대 회계·결제시스템 개발사업을 추진하기 위해 2018년 2월 「차세대시스템개발단」을 기획협력국 소속으로 설치하였다. 동 시스템 구축작업이 2020년 2월부터 테스트 단계에 진입함에 따라 개발조직인 「차세대시스템개발단」을 운영조직인 전산정보국 소속으로 2020년 2월 이관한 후 조직을 재편하였다. 최신 IT 기술을 적용한 신시스템이 2020년 10월부터 본격적으로 가동됨에 따라 향후 시스템 운영자 및 사용자의 편의성이 향상되고 업무프로세스도 개선될 것으로 기대하고 있다.

나. 조직 운영방식

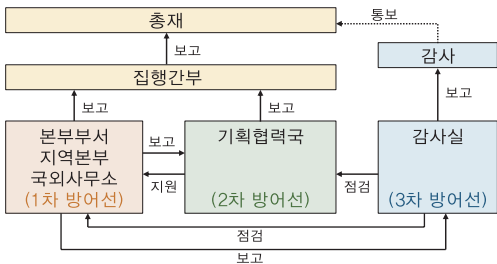
한국은행은 업무량 및 중요도가 감소한 조직의 재정비를 통해 감축한 자원을 신규사업 추진 및 기능강화가 필요한 분야에 효율적으로 활용하였다. 업무 프로세스 개선, 인력운용 방식 및 수행 업무 점검 등을 통해 전산정보국 「개인정

보보호반», 금융안정국 「금융안정정보반」을 폐지하였으며, 발원국 「화폐수급지원반」을 「화폐수급시설개선반」으로 통계국 「빅데이터통계연구반」을 「통계연구반」으로 전환하였다.

운영리스크 관리 강화

한국은행은 3중 방어모형(3-lines of defense model)에 따라 운영리스크¹⁵⁰⁾를 관리하고 있다. 1차 방어선 역할을 하는 각 부서에서는 부국장을 ‘운영리스크 관리자’로 지정하여 동 관리자의 통할 하에 업무 수행 시 발생할 수 있는 리스크를 선제적으로 예방하고 유사시 신속하게 대응할 수 있도록 준비하고 있다. 또한 2차 방어선으로 기획협력국 내에 운영리스크 및 업무연속성 관리를 전담하는 조직을 설치하여 전행적인 차원에서 관련 업무의 기획·조정, 모니터링 등을 수행하고 있으며 아울러 감사실은 3차 방어선으로서 내부 감사 등을 통해 1·2차 방어선의 리스크 관리 업무 수행의 적정성을 검증하는 역할을 수행하고 있다.

그림 IV- 1. 한국은행의 운영리스크 관리구조



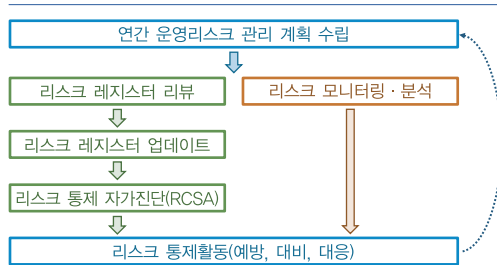
자료: 한국은행

이러한 운영리스크 관리 업무는 「리스크 레지스터¹⁵¹⁾」를 기반으로 체계적으로 수행되고 있다. 리스크 레지스터는 업무수행 시 발생할 수 있는 리스크를 선제적으로 인식하고 이를 관리하기 위한 통제활동 등을 포함한 리스트로 대내외 업무여건 변화, 행내외 발생 사건 등을 반영하여 매년 업데이트하고 있다.

각 부서에서는 매년 리스크 레지스터 기반의 리스크 통제 자가진단(RCSA, Risk & Control Self-Assessment)을 실시하여 업무수행과정에서 나타날 수 있는 각종 리스크를 인식하고 예방하도록 하는 한편, 기획협력국은 모니터링 및 행내외 발생 사건 분석을 통해 관련 리스크를 점검하고 있다.

이 밖에 전 세계 중앙은행 등의 운영리스크 관리자 모임인 IORWG(International Operational Risk Working Group)¹⁵²⁾ 등에도 적극 참여하여 각국 중앙은행의 운영리스크 및 업무연속성 관리와 관련한 경험과 모범 사례를 공유하였다.

그림 IV- 2. 한국은행의 운영리스크 관리 흐름도



자료: 한국은행

150) 부적절한 업무프로세스나 시스템, 직원관리 미흡 또는 외부사건으로 인해 조직의 목표 달성이 저해되거나 재무적 손실, 평판 훼손이 발생할 위험을 의미한다.

151) 리스크 관리와 감사 업무의 체계적인 연계 수행을 위해 2015년 도입한 리스크 레지스터는 리스크와 함께 관리 조직, 반부패지표 여부, 리스크의 발생가능성 및 영향에 대한 평가, 통제활동 관련 내용을 포함하고 있다.

152) 각 국 중앙은행, BIS 및 IMF 등 100여개 이상 기관이 회원으로 참여하고 있으며, 한국은행은 2011년 12월에 가입하였다.

한편 한국은행은 사이버공격, 자연재난, 감염병 확산 등 다양한 위협요인들에 효과적으로 대응하기 위해 업무지속계획(BCP, Business Continuity Plan)을 수립하고 모의훈련 등을 통해 이를 수시로 보완하고 있다.

2020년 중에는 코로나19 감염병 확산에 대응하여 2020년 1월 「코로나19 대책반(반장: 부총재)」을 구성하고 행내 감염 차단 및 확진자 발생 시 업무연속성을 확보하는 데 집중하였다. 2020년 2월 코로나19 대응 업무지속계획을 수립하였으며, 이후 코로나19 확산 상황, 정부 방역정책 변화 등에 따라 수시로 점검 및 보완하였다. 업무지속계획에 따라 재택근무, 분산근무, 시차출퇴근제도 등의 유연근무제를 도입하여 운영하였으며 대면 접촉을 최소화하는 형태로 업무수행방식을 변경하였다.

다. 중장기 발전전략(BOK 2030) 수립

한국은행은 2020년 6월 12일 창립 제70주년을 맞이하여, 「중장기 발전전략(BOK 2030)」을 수립하여 공표하였다.

한국은행을 둘러싼 대외여건을 보면 저성장·저물가, 코로나19 확산 등 전례 없는 위기 발생으로 중앙은행의 비상시적 정책수단 활용에 대한 요구가 증대하였다. 국내외 금융불균형이 누적되고 있으나 금융안정을 위한 정책수단도 부족하여 정책수행의 어려움이 커질 것으로 예상되고 있다. 아울러 국민들은 저출산·고령화, 기후변화 등 우리 경제와 사회에 광범위한 영향을 미치는 중요 과제에 대한 깊이 있는 연구와 실효성 있는 정책대안을 제시해 줄 것을 기대하고 있다. 또한 최근 급격히 발전한 정보통신기술을 한국은행의 정책운영 및 내부경영 모두에 적극적으로 도입하는 디지털혁신 추진과 함께, 경영

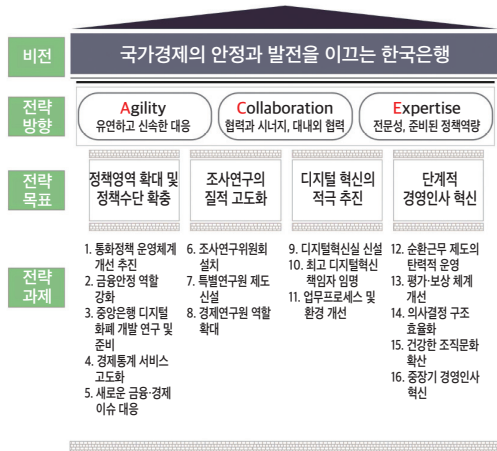
인사 시스템도 대내외 여건 변화에 유연하게 대응하기 위해 개인 전문성, 조직 시너지, 업무 효율성을 제고하는 방향으로 개선할 필요가 있다.

이러한 상황을 반영하여 「BOK 2030」은 향후 10년 시계의 지향점을 나타내는 비전을 “국가 경제의 안정과 발전을 이끄는 한국은행”으로 설정하였다. 이와 함께 비전 달성을 위해 정책·연구 역량의 강화가 뒷받침되어야 하므로 「유연성(Agility), 조직 시너지(Collaboration), 전문성(Expertise)」을 전략 방향으로 제시하였다. 「BOK 2030」은 핵심영역별(정책, 조사연구, 디지털 혁신, 경영인사) 4대 전략목표와 이를 구체화하는 16개 세부 전략과제로 구성되어 있다.

먼저 빠르게 변화하는 정책환경에 능동적으로 대응하기 위해 정책영역을 확대하고 정책수단을 확충하며 새로운 금융경제 이슈에 대한 조사연구 등을 통해 다양한 정책대안을 모색하기로 하였다(정책). 부서별·수직적 조사연구 관행에서 벗어나 진행적으로 정책이슈를 발굴하고 협업하는 방식으로 심층적 조사연구를 수행하고 정보통신기술·디지털 혁신을 활용한 조사연구 지원 등을 통해 조사연구의 질적 고도화를 도모하기로 하였다(조사연구). 한편 한국은행 내 축적된 데이터를 통합운영하고 방대한 데이터의 활용을 위해 빅데이터, 블록체인 등 디지털 기술을 적극 도입하고(디지털 혁신), 평가·보상 체계를 포함한 근본적 변화를 위해 중장기 시계에서 경영인사 혁신을 단계적으로 추진(경영인사)하기로 하였다.

한국은행은 2020년 하반기부터 BOK 2030의 추진을 뒷받침하기 위해 디지털혁신실 신설 등 조직 개편, 제반 규정 개정, 인프라 구축 등을 차질없이 진행하고 있다.

그림 IV-3. 「BOK 2030」 전략체계



자료: 한국은행

라. 교육훈련

연수 효율성 제고를 위한 프로그램 기획

한국은행은 주52시간 근무제 도입으로 집합 연수 실시에 일부 제약이 불가피해지고 연수조직도 일부 축소됨에 따라 연수운영의 효율성 제고에 주안점을 두고 2020년 연수운영계획을 마련하였다.

우선 지역본부 직원들의 주말 이동 상황이 발생하지 않도록 집합연수 대부분의 일정을 축소 조정(3~4일→2~3일)하는 대신 커리큘럼 중 교양과정을 최소화하였다. 이와 함께 불가피하게 줄어드는 연수 일정과 과정을 충분히 보완할 수 있도록 운영방식의 다양화를 도모하였다. 참가직원들로 하여금 온라인으로 교육 콘텐츠를 미리 학습하도록 한 다음 단기간의 집합연수로 전환하는 단기집중과정(flipped learning)을 강화하였으며 일부 직무연수는 관심 있는 직원들이 자발적으로 참여할 수 있도록 개방형 강의(open class) 형태로 개설하였다.

또한 연수의 직무 연계성을 높이고 연수참가

직원들의 니즈(needs)를 더욱 충족시키고자 연수프로그램을 일부 조정하였다. 내부 자문기구인 「교육과정협의회」와 전직원 대상 설문조사를 통해 파악된 연수 평가 및 수요 등을 반영하여 수요가 제한적인 해외 저명교수 초청 「고급 직무연수」, 「법경제학」 등의 과정을 폐지하고 고급수학과정은 「확률과정」, 「미분방정식」 등 일부 과목을 제외하는 등 축소조정하였다. 한편 조직개발연수 중 내용 상당 부분이 중복되는 승진자과정과 역량강화과정을 연수 참가 부담 경감과 전체 연수 일정의 원활한 진행을 위해 각각 격년 실시로 변경하였다.

아울러 가능한 모든 과정에 사례학습(case study)과 실습을 포함하도록 연수프로그램을 구성함으로써 연수의 효율성을 높이는 동시에 업무 연계성을 강화하고자 하였다.

코로나19 확산 상황에 대응한 연수운영

2020년 들어 전세계적으로 코로나19가 급격히 확산되면서 집합 또는 대면 방식으로 진행하기로 한 대부분의 연수를 당초 계획대로 진행할 수 없게 되었다. 이에 한국은행은 연수 일정 및 방식 변경, 철저한 방역 실시 등 제반 조치를 취해 가면서 비대면 연수 진행에 필요한 기자재 등 인프라를 신속히 확충함으로써 제한된 여건에서나마 직원들의 전문성 및 직무역량 제고로도 도모하고자 노력하였다.

우선 직무연수의 경우 연초 계획된 일정들을 연수의 중요성 및 시급성 등에 따라 재조정하고 비대면 연수여건이 갖춰진 하반기부터는 대부분의 직무연수를 재택 온라인 연수로 전환하여 실시하였다. 한편 연수의 내용, 취지 등을 고려할 때 대면 집합연수가 필수적인 것으로 판단된 조직개발연수는 정부의 사회적 거리두기 단계

등에 따라 실시 시기를 조정하고 외부출입을 엄격히 제한하는 등 강화된 방역지침을 적용하여 일부 연수를 실시하였다. 이러한 노력에도 불구하고 상반기 계획되었던 연수의 상당수가 불가피하게 취소됨에 따라 2020년 직무 및 조직개발 연수운영 실적은 연초 계획 대비 57%에 그쳤다.

국외업무연수의 경우 해외 출입국이 사실상 어려워짐에 따라 온라인 방식으로 연수 손실을 일부나마 보완하고자 하였다. CCBS(Centre for Central Banking Studies), Central Banking Training 등 주요 연수기관이 실시하는 한국은행 직무 관련 온라인 연수프로그램을 발굴하여 국외업무연수 대체 프로그램으로 진행하였으며, 이외 IMF-STI 등이 주관하는 Webinar 관련 다양한 정보도 시의성 있게 직원들에게 제공하였다. 이 과정에서 재택 온라인 국외업무연수 기준 마련, 연수학점 부여, 필요 기자재 대여 등을 통해 직원들의 활발한 연수참여를 유도하고자 하였다.

한편 스마트러닝 시스템(직원용 온라인 교육 시스템)의 동영상 플레이어를 개편하는 등 사용자 환경을 지속적으로 개선하였다. 아울러 「응용 데이터 분석」, 「화폐금융론」 등의 신규 콘텐츠를 확충하는 한편 「엑셀을 이용한 통계기법의 이론과 응용」 등 노후화된 콘텐츠의 쇄신을 도모하였다.

조직역량 강화와 건전한 조직문화 형성을 위한 연수프로그램 운영

조직개발연수는 조직역량, 관리 및 소통 능력 강화, 조직가치 함양에 초점을 맞추어 운영하였다. 중간관리자 이상 직원들의 언론 대응 관련 강의시간을 확대한 한편 「코칭 리더십」, 「임파

워먼트」 등의 프로그램과 스트레스 및 건강관리, 세대간 의사소통, 갈등관리 등과 관련한 프로그램을 균형 있게 운영하였다.

아울러 신입 일반기능직원연수를 신설하여 조직에 대한 이해를 높이고 소속감을 고취하는데 도움이 되는 다양한 프로그램을 운영하였다.

이 밖에 리더십 지식컨텐츠 학습 프로그램, 소통강화 이리닝연수 등 조직원들의 리더십과 통찰력 함양, 소통 강화 등을 위한 교육과정도 지속적으로 운영하였으며, 퇴직예정자의 은퇴 후 생애설계와 사회적응능력 강화를 위한 퇴직준비연수도 내실 있게 실시하였다.

마. 인력 운영

한국은행은 공정한 채용절차를 통해 중앙은행 직원으로서의 사명감, 조직융화력 등 기본소양은 물론 전문지식 및 직무역량을 겸비한 인재를 선발하기 위한 노력을 지속하였으며 사회적 기대에 부응하기 위한 인력운영 노력도 병행하였다.

2020년에는 신입 종합기획직원(G5) 55명을 포함해 모두 110명을 채용하여 2015년 이후 100명 이상의 채용 규모를 유지하였다. 이는 최근 정년퇴직 등 중장기 인력수급 사정 변화를 감안한 데 주로 기인한다.

표 IV-1. 연도별 직원 채용 규모¹⁾

(명, %)

채용구분	2015	2016	2017	2018	2019	2020
종합기획직원	70	64	70	59	59	55
일반사무직원	20	30	30	19	17	20
일반기능직원	5	7	21	38	39	24
기타	9	3	8	13	11	11
합계	104	104	129	129	126	110
남	54	50	69	95	53	53
여	50	54	60	34	73	57
(비중)	(48.1)	(51.9)	(46.5)	(26.4)	(57.9)	(51.8)

주: 1) 채용실시연도 기준

자료: 한국은행

한국은행은 채용 과정의 공정성 강화를 위한 노력을 지속하였다. 성별, 출신학교 등을 배제한 블라인드 채용을 지속적으로 실시하고 면접 과정에서 외부위원 참여를 확대하였다.

인력운용의 전문성 및 개방성 제고를 위해서도 적극 노력하였다. 박사급 조사연구인력, CBDC 전문가, 기후변화 전문가 등 총 11명의 외부 전문가를 채용하였다. 또한 일반사무직원(C3) 채용 시에도 경력직원을 14명 선발함으로써 전문성과 경험을 두루 갖춘 인재의 채용을 위해 노력하였다.

지방인재채용목표제 운용에 따른 지방인재 채용, 상업계 특성화고 졸업예정자 채용을 지속한 데 이어 장애인에 대한 별도 전형과정을 운용함으로써 사회형평적 채용 노력을 강화하였다.

한편 한국은행의 여성 관리자 수는 지속적으로 늘어나 2020년 말 4급 이상 여성 비중이 19.3%로 역대 가장 높은 수준을 기록하였다.

표 IV-2. 한국은행 여성 관리자¹⁾ 인원

(명, %)

채용구분	2000	2005	2010	2018	2019	2020
여성관리자	35	76	90	210	230	251
비중 ²⁾	3.6	7.1	8.2	16.4	17.8	19.3

주: 1) 종합기획직원 4급 이상 중 여성직원

2) 종합기획직원 관리자 인원 중 여성 비중

자료: 한국은행

바. 부패방지 및 청렴문화 확산

한국은행은 국민의 기대에 부응하는 청렴도 및 신뢰성 확보를 위해 청렴·반부패 인프라를 확충하고 청렴교육을 실시하는 등 청렴·반부패 문화 확산을 위해 노력하였다.

우선 청탁금지법 상 외부강의등과 관련된 직원들의 준법 의식을 제고하기 위해 외부강의등 위반행위에 대한 처리기준을 마련하여 「한국은행 임직원 행동강령」에 반영하였다. 그리고 대외활동 시 숙지해야 할 지침 및 신고 관련 사항 등을 구체화하여 제시한 「한국은행 임직원 대외활동 운영 지침」을 제정하여 직원들의 대외활동의 투명성과 자율성을 강화하였다.

또한 임직원의 청탁금지법 및 행동강령에 대한 이해도, 청렴의식을 제고하기 위해 매월 첫 번째 영업일을 「청렴 및 청탁금지 강조의 날」로 지정하여 관련 주제를 사내 인트라넷 및 외부홈페이지에 정기적으로 게시하였다. 나아가 조직 내 청렴문화 확산을 위해 전 직원을 대상으로 청렴·반부패 및 청탁금지법 교육을 코로나19에 대응하여 온라인 방식으로 실시하였다.

한편 주요 사업에 대한 대외적 투명성 및 신뢰성을 제고하기 위해 독립적인 지위를 가지면서 전문성을 갖춘 외부전문가 2인을 청렴시민감사관으로 위촉하여 본부 및 지역본부 시설관리 용역 등에 대한 자문 및 평가를 위임하고 그

결과를 업무수행에 적극 반영하였다.

한국은행은 앞으로도 청렴도 및 신뢰성에 대한 국민의 높아진 기대수준에 부응하여 청렴한 중앙은행을 만들어 나가기 위한 제반 노력을 지속해 나갈 계획이다.

사. IT시스템 개선·확충

2020년 중 한국은행은 3년에 걸쳐 추진한 차세대 회계·결제시스템 개발을 완료하는 한편, 코로나19 감염병 확산과 IT 기술의 발전 등 대내외 여건 변화에 효과적으로 대응하기 위하여 IT시스템을 개선·확충하였다.

첫째, 2018년에 시작된 차세대 회계·결제시스템 구축사업은 코로나19 확산으로 사업추진 여건이 어려운 상황에서도 2020년 초 개발을 완료하고 본부, 지역본부, 금융기관이 참여하는 통합테스트 및 이행검증 단계를 거쳐 목표했던 10월 12일에 성공적으로 가동하였다.

둘째, 코로나19 확산에 따라 진행적으로 시행된 재택근무 및 분산근무 지원을 위해 원격접속 시스템 인프라를 확충하는 한편 한국은행 및 국내외 기관과의 원활한 협의가 진행될 수 있도록 영상회의시스템을 구축하는 등 감염병 위기에 신속하고 안정적으로 한국은행의 업무 수행이 가능하도록 IT서비스를 제공하였다.

셋째, 업무정보의 체계적인 축적과 공유·협업을 촉진하고 급변하는 대내외 업무환경에 유연하게 대응할 수 있도록 Digital Workspace를 구축하였으며 커뮤니케이션국, 전산정보국 등 5개 부서를 대상으로 시범운영을 실시하였다.

넷째, 조사연구 지원을 위해 2019년 구축한 조사연구플랫폼을 고도화하고 2020년 6월에

정식 가동하였다. 고도화 사업을 통해 통합 데이터포털을 구축하고 다양한 데이터분석을 위해 고성능 분석 서버와 고급 분석·시각화 툴을 도입하는 한편, 급속도로 발전하는 디지털혁신에 대응하여 기존 데이터분석 전담조직인 데이터분석팀을 디지털혁신실로 확대 개편하였다.

다섯째, 통계편제 절차 개선, 대국민 통계제공 서비스 품질 향상을 위한 신경계통계시스템 구축사업을 2020년 4월부터 본격적으로 추진하였다. 새로운 경제통계시스템은 2년여에 걸쳐 구축될 예정이며, 2021년 중 1차 개발을 완료하고 계속하여 2차 개발에 착수할 계획이다.

여섯째, 정보시스템의 안정적 운영 및 개선을 위해 정보시스템 인프라를 확충하고 정보보호 대응체계를 강화하였다. 노후화된 서버 및 통신기기를 신규 기기로 대체하였으며, 갈수록 지능화되고 있는 사이버 위협에 대비하기 위해 사이버위협분석기기의 대상범위를 확대하였다. 또한 개인정보 침해사고를 예방하기 위해 개인정보 관리실태를 점검하고 관련 교육을 지속적으로 실시하였다.

아. 통합별관 건축 추진

한국은행은 국가중요시설인 본부 건물¹⁵³⁾들의 안전성 및 보안성을 강화하기 위해 통합별관 건축을 추진하고 있다. 1별관 철거, 통합별관(지상16층, 지하4층) 신축, 본관 및 2별관 리모델링이 포함된 프로젝트로 2019년 12월 5일에 공사가 착수되었다.

2020년은 기초공사가 진행된 한 해였다. 통합별관으로 흡수되는 1별관이 철거되었고 지하 토목공사가 진행되었다. 지하층 공사로 인해

153) 한국은행 본부 부지에는 구관(준공:1912년), 본관(1987년), 1별관(1964년), 2별관(1932년) 및 소공별관(1965년) 등 총 5개의 건물이 산재해 있었다.

국가지정문화재인 화폐박물관(사적 제280호)이 훼손되는 것을 방지하기 위하여 지하수 수위를 일정하게 유지하고 진동이 적은 지하연속벽(Diaphragm Wall) 공법을 적용하여 지하벽체를 조성하였다. 2020년 말 현재 지상 1층 골조가 완성된 상황이고 지하로 흙을 파 내려가며 구조체를 조성하는 역타 공사(Top-down) 방식으로 지하층을 작업중이며 비교적 순조롭게 공사가 진행되고 있다.

한편 통합별관 건축품질을 제고 하기 위하여 기존 설계를 개선하였다. 정부 정책에 부응한 어린이집 확충, 업무 특성 및 효율성을 고려한 유사업무 수행부서 집중배치, 견고성을 강화하는 구조변경, 상징성과 활용성을 제고하는 통합 로비 개선 등이다.

2021년에는 골조공사가 마무리 되고 내외부 마감재 공사도 대부분 완료될 예정이다. 한국은행은 대내외 리스크관리에 주의를 기울이며 차질없이 공사가 진행되도록 관리해 나갈 것이다. 통합별관 건축사업은 2022년 상반기에 완료될 예정이다.

그림 IV- 5. 한국은행 통합별관 건축현장(2021년 1월 현재)



자료: 한국은행

그림 IV-4. 한국은행 통합별관 조감도



자료: 한국은행

참고 IV-1.

디지털혁신실 신설

한국은행은 창립 70주년을 맞아 10년 시계의 중장기 발전전략인 BOK 2030을 수립하여 공표하였다. BOK 2030에서는 향후 급변하는 디지털 경제 환경에서도 한국은행이 정책기관으로서의 위상을 유지하기 위해서는 정책운영부터 내부경영까지 업무 전반에 걸쳐 디지털 기술을 적극적으로 수용하는 것이 시급하다고 진단하고 디지털 혁신의 적극적 추진을 전략목표로 제시하였다. 이에 따라 한국은행은 2020년 7월 디지털 혁신 추진 전담조직으로 디지털혁신실을 신설하였다. 디지털혁신실은 BOK 2030 전략방향과의 일관성을 고려하여 업무 중심의 신속한 디지털 혁신을 추진하고 있다. 정책역량 강화라는 실질적 변화를 이끌어내기 위해서는 부서 간 협업을 통해 업무 중심의 혁신 수요를 신속하게 파악하고 유연하게 업무를 추진하는 방식이 요구된다.

표 IV- 3. 「BOK 2030」 전략방향과 디지털혁신실의 업무 추진 방향 간 관계

유연하고 신속한 대응(agility)	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 혁신의 유연하고 신속한 추진 디지털 혁신 관련 의사결정과 업무추진 방식의 유연성과 신속성을 강화 디지털 전략 추진에 있어 신속한 디지털 혁신과 시스템의 안정적 운영 간 균형 추구
협업과 시너지(collaboration)	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 혁신의 행내 전파와 원활한 정착 도모 협업과 소통을 통해 디지털 혁신 수요를 파악하여 디지털 혁신의 원활한 정착 및 업무 중심의 실질적인 변화를 유도 행내 데이터 자산의 체계적인 관리를 통한 활용·공유 극대화
전문성, 준비된 정책역량(expertise)	<ul style="list-style-type: none"> 디지털 혁신을 통한 조직역량 강화 데이터 및 객관적 근거에 기반한 정책역량 강화 데이터 분석기반 및 분석역량 고도화 디지털 신기술을 활용한 조사연구역량 및 업무 효율성 제고

자료: 한국은행

디지털혁신실은 혁신 조직으로서 다음 기능을 수행한다.

첫째, 디지털 혁신 주관 부서로서 디지털 혁신 전략의 기획 및 이행과정에서 부서 간 조율, 이행과정에서의 리스크 탐지 및 관리를 담당한다. 이 과정에서 전산정보국 및 여타 부서와의 긴밀한 협업을 통해 신속한 디지털 혁신과 시스템의 안정적 운영을 동시에 달성할 수 있도록 노력할 것이다. 또한 데이터 전담조직으로서 데이터 관련 협업 활성화, 데이터 활용·공유 확대 등을 목표로 중장기 데이터 전략을 수립·실행하고 데이터와 관련된 전행정 의사결정 및 협의 과정을 지원한다.

둘째, 혁신기획팀은 행내 데이터 자산의 체계적 관리 및 활용을 강화하는 한편 빅데이터 등 새로운 데이터 환경에 대비하는 데이터 거버넌스¹⁵⁴⁾ 체계 및 이를 지원하기 위한 시스템을 구축하고 운영하는 역할을 담당한다.

셋째, 데이터서비스팀은 행내 데이터 분석 플랫폼인 조사연구플랫폼(BReIT, BOK Research Innovation Technology)의 개발 및 운영을 담당한다.

154) 데이터를 조직의 전략적 자산으로 인식하고 조직의 의사결정 권한과 책임을 지정하는 동시에 데이터 정책과 표준절차를 수립하고 수립된 정책과 표준의 이행현황을 점검하는 일련의 활동을 의미한다.

다. 특히 부서별 데이터 분석 수요를 적극적으로 반영하여 콘텐츠를 확충하고 보다 고도화된 데이터 분석 서비스를 제공하기 위해 노력하고 있다.

넷째, 디지털신기술반은 사용자 부서의 업무 수요에 중점을 두어 부서 간 협업과 소통을 통해 디지털 혁신 프로젝트를 발굴·수행하고 그 성과를 행내에 전파하는 역할을 수행한다. 특히 인공지능(AI), 기계학습(Machine Learning), 새로운 유형의 데이터 등을 경제성장 전망의 정도를 제고하고 금융경제의 잠재리스크를 포착하는 데 활용하는 방안을 연구하는 한편, 업무자동화 등 업무 전반의 효율화 방안도 모색하고 있다.

그림 IV- 6. 디지털혁신실 조직도

